臺灣嘉義地方法院民事裁定

115年度勞小上字第1號

上　訴　人　劉城麟

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

被上訴人　　國立嘉義大學

000000000000000000

法定代理人　林翰謙

訴訟代理人　張雯峰律師

　　奚淑芳律師

　　吳書榮律師

上列當事人間請求確認僱傭關係（含併請求給付工資）等事件，上訴人對於本院於民國115年6月18日所為之115年度勞小字第2號第一審判決提起上訴，本院合議庭裁定如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣2,250元由上訴人負擔。

理　由

壹、上訴人上訴意旨：

一、爭點導向與法釋義學之三段論證：原審判決違背法令之具體指摘：

「上訴人對於原審判決所認定之『客觀事實』均不爭執，亦不提出新事實與新證據。本件上訴純粹針對原審法院在『法律關係定性』與『法則適用』上之重大違背法令，依法提起法律審上訴。」

依據《民事訴訟法》第436條之24第2項規定，對於小額程序之第一審裁判提起上訴，非以其違背法令為理由，不得為之。所謂「判決違背法令」，依同法第468條規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令。原審判決（臺灣嘉義地方法院115年度勞小字第2號）在「事實認定」與「法規適

用」上，存在極度嚴重且動搖我國勞動保護法制根基之瑕疵，不僅迴避了勞動法理上「實質從屬性認定原則」，更無視公法上關於「不當聯結禁止原則」及「雙重身分並存」之最高法院與最高行政法院穩定實務見解。具體上訴理由臚列如下：

(一)爭點㈠：原判決將「未約定工資」等同於「無僱傭關係」，公然違背最高法院關於「不以契約名稱為據，應依從屬性實質認定」之穩定判例，構成適用法規不當之違背法令。

【法規大前提】

在現代勞動法學與司法實務中，勞動契約之認定標準，我國最高法院向來採取「實質認定原則」，絕不拘泥於契約之形式名稱或當事人間之表面約定。依據最高法院81年度台上字第347號判決之穩定且具備高度指標性之見解，勞動契約之成立，應嚴格依「從屬性」之有無為實質判斷，並明示：「一般學理上亦認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：一、人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。……基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立」。

在勞動法體系下，雇主是否與勞工有明示之「工資約定」，並非勞動契約成立之絕對阻卻要件。若勞工在客觀上已被納入雇主之指揮監督體系，且受有懲戒威脅，則勞動契約即屬成立。至於工資之數額，若未有明示約定，依法即應逕行適用《勞動基準法》第21條之基本工資保障，雇主絕不得以「自始未約定給付工資」作為規避勞動契約成立之抗辯事由。

【事實小前提】

查原審判決（115年度勞小字第2號）第三頁至第五頁之「得心證之理由」中，原審法官完全摒棄了上述最高法院所確立之「實質從屬性」審查標準，退步至十九世紀古典民法之形式主義。原審判決書明文記載：「對勞動契約必要之點，即勞工獲得工資、雇主指派從事一定工作之標的物等意思表示

必須一致，否則其勞動契約即難謂已成立」，進而以此為唯一論理基礎認定：「原告所提證據尚不足證明……即原告獲得工資或報酬……等意思表示一致……難遽認兩造間已成立勞動契約或僱傭契約」。

原審法院完全未針對上訴人於歷次書狀中所詳列之「人格從屬性（不服從即遭擋修必修課、剝奪師資生資格）」與「經濟從屬性（勞動力無償移轉予外部特教機構）」進行任何實質之調查與論辯，僅憑被上訴人（嘉義大學）單方未給付薪資之客觀狀態，即認定雙方「對獲致工資意思表示未合致」而否定僱傭關係。

【個案涵攝結論】

將原審判決之論理嚴格涵攝於最高法院之法規大前提下，原審判決顯然構成《民事訴訟法》第436條之24第2項之「適用法規不當」與「判決違背法令」。

若依原審法院之邏輯，全天下之雇主僅需片面宣告「本職位無償，且未與勞方約定工資」，並利用其優勢強迫勞方接受，即可因「對工資意思表示不一致」而徹底排除《勞動基準法》之所有強制規範。本案中，被上訴人以「擋修必修課」及「剝奪師資生資格」為極端之懲戒威脅，強迫上訴人從事80小時之勞務。上訴人毫無拒絕之自由意志，此等強大之「服從權威與受懲戒義務」，已完美該當最高法院81年度台上字第347號判例中之「人格從屬性」。原審法院對此等昭然若揭之「實質從屬性」視而不見，其適用法則顯有重大違誤，應予廢棄。

為突顯原審法院之論理謬誤，茲將實務標準與原審盲點列表對比如下：

勞動契約審查面向：

㈠人格從屬性

1.最高法院81台上347號判例等穩定見解（應然面）：

勞工服從雇主權威，受有懲戒或制裁義務，不得自由決定是否提供勞務。

2.嘉義大學强制勞動事實（實然面）：
若拒絕提供80小時勞務，即遭擋修必修課、喪失師資生資格（極端懲戒與威脅）。
3.原審判決之違法瑕疵與論理盲點：
完全未予審查，無視學生受懲戒威脅之客觀事實，僅憑無約定工資即否定關係。
㈡經濟從屬性
1.最高法院81台上347號判例等穩定見解（應然面）：
非為自身營業，勞動利益與成果實質歸屬他人，由雇主承擔風險。
2.嘉義大學强制勞動事實（實然面）：
勞動價值無償移轉外部機構節省人力成本，學校藉此獲取評鑑績效與校譽。
3.原審判決之違法瑕疵與論理盲點：
將雇主之「利用強勢地位單方拒絕給付對價」誤認為民法上之「意思表示不一致」。
㈢組織從屬性
1.最高法院81台上347號判例等穩定見解（應然面）：
納入雇主或其指定之組織分工體系，與同僚分工合作。
2.嘉義大學强制勞動事實（實然面）：
必須配合外部特教機構之排班與工作規則，與正職人員分工完成業務。
3.原審判決之違法瑕疵與論理盲點：
無視勞務提供之客觀分工事實，錯置法理，以教育名目掩蓋組織從屬。
(二)爭點二：原判決誤認「教育名目」得完全阻卻「私法勞動關係」之成立，違背最高法院關於「雙重身分並存」之法理，構成適用法則不當。
【法規大前提】
在勞動法學與司法實務中，勞動關係與教育或實習關係，從來就不是「互相排斥」之單一選項。依據實務見解（如最高

法院88年度台上字第1696號判決意旨），明確揭示了「雙重身分並存法理」（Dual Status Doctrine），即學生與實習機構或學校之間，得同時並存「學生/ 實習生之公法上受教身分」與「勞工之私法上僱傭身分」。即使勞務之提供在名義上帶有「學習」或「教育」之目的，但只要其客觀過程具備勞動從屬性（如受指揮監督、具備生產性價值），則「公法上之教育目的」，絕對無法阻卻「私法上勞動契約」之成立。教育機關或雇主不得僅憑單方頒布之「行政規則」或「修業要點」，即恣意宣告剝奪學生受憲法與勞動法保障之勞工身分。

【事實小前提】

查原審判決於理由中，完全採納被上訴人之片面抗辯，認定：「本件校園服務……性質為學生依課程規劃完成之教育活動與學習安排，目的在於履行修業規範，與一般勞務提供以換取報酬之僱傭法律關係，顯然有別」。原審法官將「教育活動」與「勞動關係」視為絕對互斥，認定既然該80小時之勞務被校方單方包裝在「學則與修業規範」之下，其性質就必然不屬於僱傭關係。原審法院完全未依循「雙重身分並存」法理，去剖析這80小時勞務是否已逾越單純之學習，而具備高度之經濟價值與從屬性。

【個案涵攝結論】

原審判決此等論理，顯係對「雙重身分並存法理」之無知與悖逆，構成《民事訴訟法》第436條之24第2項之「適用法規不當」。

被上訴人強制要求之80小時勞務，在其要點中規定為「非課程」、「不計學分」，且係強制前往校外特殊教育場所提供具備經濟價值之「教學協助與行政支援」。依據最高法院88年度台上字第1696號判決之法理，上訴人雖具備學生身分，且該勞務被校方定義為「修業規範」，但這不能抹滅上訴人在外部機構受指揮監督、付出勞力之「客觀勞工身分」。原審判決縱容被上訴人以「教育目的」作為免除雇主責任之藉

口，嚴重架空了勞動強制法規，依法自應予廢棄。

被上訴人強制要求之80小時勞務，在其要點中規定為「非課程」、「不計學分」，且係強制前往校外提供具備經濟價值之「教學協助與行政支援」。此種勞動力無償移轉，早已脫離單純「受教」範疇。原審判決縱容被上訴人以「教育目的」作為免除私法雇主責任之遮羞布，等於宣告將無償勞動寫入「畢業門檻」即可合法繞過《勞動基準法》。茲將法理適用對比如下：

法律身分維度：

㈠公教受教身分

1.嘉義大學主張與原審認同之見解（互斥謬誤）：

認定勞務為「修業規範」與「教育活動」，故必非勞動關係。

2.最高法院雙重身分法理之正確適用（並存論）：

承認學生依校規有履行學業之義務，但此公法身分不排斥私法權益。

3.本案事實之正確法律定性：

上訴人確為特教系學生，受系務會議規章（如淘汰要點）之公法拘束。

㈡私法勞工身分

1.嘉義大學主張與原審認同之見解（互斥謬誤）：

認為既為學生履行學業，即無從屬性，無須給付工資。

2.最高法院雙重身分法理之正確適用（並存論）：

只要勞務提供具備人格、經濟與組織從屬性，即同時具備勞工身分。

3.本案事實之正確法律定性：

80小時外部勞動具備絕對從屬性，上訴人同時具備受《勞基法》保障之勞工身分。

(三)爭點三：原判決縱容行政機關以「大學自治」為要挾遂行強制勞違背行政法「不當聯結禁止原則」及釋字第563號與784號意旨，構成判決違背法令。

【法規大前提】

依據司法院釋字第563號解釋，大學對學生所為退學或影響權益之處分，其「有關章則之訂定及執行自應遵守正當程序，其內容並應合理妥適」。更進一步，依據最高行政法院107年度判字第488號判決（政大外語門檻案）所確立之「品字標準」，大學設定之畢業條件或修課門檻，必須嚴格受限於「合理及必要範圍」，且必須符合「大學以教學為目的」之實質關聯。若學校將缺乏實質校內教學內容、非學分之「外部義務或勞務提供」，強行設定為校內正式教學課程之「前置擋修門檻」，即屬將不具事理關聯之事項相互強加連結，嚴重違反「不當聯結禁止原則」。

此外，依據最高法院101年度台上字第1602號民事判決，雇主每月負擔之勞工退休金提繳率不得低於百分之六，雇主未依規定按月提繳，勞工自得請求雇主將未提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。

【事實小前提】

查被上訴人特教系訂定之要點明文規定：「若未完成特教志工服務80小時，不得修習『特殊教育教學實習』」，並將直接「喪失師資生資格」。被上訴人利用掌控學生學位授予之行政權限，逼迫學生無償提供外部勞務。面對此等充滿脅迫性之公權力行政作為，原審判決卻在理由中全盤接受被上訴人所謂「履行修業規範」之說詞，完全未審查該校內規章是否違反「不當聯結禁止原則」及是否構成權力濫用。

【個案涵攝結論】

原審法院之怠於審查，已構成「判決違背法令」。被上訴人將「非課程、無學分」的外部機構無償勞動，強制設定為修習校內必修課程之前置門檻。依據最高行政法院107年度判字第488號判決，此舉完全背離「教學目的」，將「無償勞力」作為行使「基本受教權」的「交換對價」，完美該當「不當聯結」。當雇主用以強制勞工無償勞動之「行政規則」本身即屬違反行政法強行規定而歸於無效時，該無效之

行政措施絕對無法作為阻卻私法上「僱傭關係成立」之合法事由。原審法院未洞悉此一公權力濫用之本質，判決違背法令之情事彰彰明甚。確認僱傭關係後，被上訴人即負有給付基本工資之責，並應依最高法院101年度台上字第1602號判決意旨，補提繳勞工退休金至上訴人專戶。

茲將原審審查缺失列表如下：

行政法規與行政行為審查基準：

㈠手段與目的之實質關聯性

1.最高行政法院107判488號及公法原理：

畢業門檻須符合「大學以教學為目的」之實質關聯，符合品字標準。

2.嘉義大學強制勞動制度之實質審查：

外部無償勞動無校內學分、無授課，卻作為擋修必修課之門檻。

3.結論（原審判決之重大盲點）：

缺乏實質教學關聯，構成不當連結。原審將違法聯結視為合法修業規範。

㈡禁止強迫勞動原則

1.最高行政法院107判488號及公法原理：

國家公權力不得強迫人民為無對價之勞務。

2.嘉義大學強制勞動制度之實質審查：

以「喪失師資生資格」為威脅，官方公文自認屬「行政職權行使」。

3.結論（原審判決之重大盲點）：

剝奪選擇自由，構成強制勞動。原審誤認為單純教育安排。

二、釋憲陷阱與合憲性控制：建請二審合議庭依職權裁定停止訴訟程序並聲請憲法裁判。

本件訴訟之影響力將直接定義我國高教體系與勞動保護之憲法界線。若依原審判決之邏輯，國立大學僅需透過「大學自治」之行政權限，單方載明外部勞務為「修業規範」，並附

加「不得畢業」之強制力，即可合法徵用學生之勞動力，並徹底排除《勞動基準法》之適用。此等見解，無異宣告「大學自治規章」具備超越國會三讀通過之《勞動基準法》之法效力，不僅違反「法律優位原則」，更使國立大學成為勞動人權之法外特區。

倘若鈞院二審合議庭於進行實質之法律審後，依然認同原審法院之見解，認為：「國立大學確得單方依憑其行政規則，將具備實質勞動從屬性之外部機構勞務設定為無償，並以剝奪畢業資格為要脅，且此等行政規則足以合法排除勞基法之適用」。

則此等作為判決基礎之法律見解與適用之法規，顯已牴觸《憲法》第15條工作權、第16條訴訟權以及第23條比例原則與法律保留原則。上訴人懇請鈞院二審合議庭，若採納原審見解，依據《憲法訴訟法》第55條之規定，建請鈞院依職權裁定停止本件訴訟程序，並就此一重大法理爭議聲請憲法法庭作成憲法裁判。

三、結論：

司法是弱勢勞工與學生對抗國家行政機器濫權的最後防線。原審判決無視最高法院關於「實質從屬性」（81年度台上字第347號）及「雙重身分並存」（88年度台上字第1696號）之穩定判例，亦無視最高行政法院禁止「不當聯結」（107年度判字第488號）與釋字第563號之憲法精神。被上訴人以「大學自治」之名、行「勞動力剝削」之實，若蒙法院以「未約定工資即無僱傭關係」之荒謬理由予以護航，無異於司法向行政傲慢全面投降。

原審判決認事用法均有違背法令之處，上訴人懇請鈞院二審合議庭明察秋毫，依法廢棄原審違法之判決，逕為准如上訴人上訴聲明之判決。若對大學自治規章凌駕勞動保護強制規定存有疑義，亦請勇於裁定停止訴訟並聲請釋憲，以維護國家法治國原則之尊嚴。

四、並聲明：㈠原判決廢棄。㈡確認上訴人與被上訴人間關於

「特殊教育實務實習（志工服務）80小時」期間之僱傭關係存在。㈢被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）15,200元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。㈣被上訴人應提繳912元至上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。㈤第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

貳、被上訴人答辯意旨：

一、按對於小額程序第一審裁判之上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之；上訴狀內應記載上訴理由，表明原判決所違背之法令及其具體內容、暨依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，民事訴訟法第436條之24第2項、第436條之25分別定有明文。所謂違背法令，依同法第436條之32第2項準用第468條、第469條第1款至第5款規定，係指判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；判決有同法第469條規定所列第1款至第5款情形之一者，為當然違背法令。而依前開規定，民事訴訟法第469條第6款所定「判決不備理由或理由矛盾」之上訴第三審當然違背法令事由，於小額事件上訴程序不在準用之列，衡以小額程序判決書得僅記載主文，為同法第436條之18第1項所明定，是於小額事件之上訴程序中，所謂違背法令，並不包含認定事實錯誤、取捨證據不當或就當事人所提事實或證據疏於調查或漏未斟酌等判決不備理由、理由矛盾情形。又以原判決有不適用法規或適用法規不當為上訴理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容。若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣；倘為司法院解釋，則應揭示該解釋一之字號或其內容，上訴狀或理由書如未依此項方法表明者，即難認為已對小額程序第一審判決之違背法令有具體指摘，其上訴號自難認為合法，法院毋庸命其補正，逕以裁定駁回之。

二、原判決駁回上訴人請求以「㈠原告所提證據尚不足證明對兩造間勞動契約與僱傭契約必要之點，即原告獲得工資或報

酬、被告指派從事一定工作即原告服勞務之標的物等意思表示一致，依前開說明，即難遽認兩造間已成立勞動契約或僱傭契約；亦無從證明原告乃受被告僱用從事工作獲致工資者，自無從認定原告為前開勞基法所稱之勞工，則原告所提證據不足證明兩造間有勞基法所稱勞動契約或民法所稱僱傭契約存在，均可認定。㈡兩造間既無勞動契約或僱傭契約存在，則原告請求確認兩造間關於「特殊教育實務實習（志工服務）80小時」期間之僱傭關係存在；與請求被告給付15,200元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；及請求被告補提繳912元至原告於勞動部勞工保險局所設之勞工退休金個人專戶，自均為無理由，而應予駁回。

三、上訴人未表明違背法令之具體內容，其上訴應不合法：

(一)上訴意旨略以「本案中，被上訴人以擋修必修課及剝奪師資生資格為極端之懲戒威脅，強迫上訴人從事80小時之勞務。上訴人毫無拒絕之自由意志，…原審法院對此昭然若揭之實質從屬性視而不見，其適用法則顯由重大違誤，應予廢棄」云云。

(二)查，上訴人所持上訴理由，實則乃就原審已為之事實認定，再以將課程解釋為勞務提供之個人見解復為爭執，又原審法院已就取捨證據、認定事實，於判決事實及理由欄內加以說明，上訴人之上訴理由並未表明違反之法規條項、內容或法則之意旨，亦未表明依訴訟資料合於該違背法令之具體事實，且未陳明原判決如何不適用法規或適用法規不當，難認對原審判決之如何違背法令已有具體之指摘，並非合法表明上訴理由。

四、兩造間並無僱傭關係存在：

(一)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。查，上訴人自承所指勞動事實係參加被上訴人特教系特殊教育實務實習，然，依被上訴人特教系訂定國立嘉義大學

特殊教育學系特殊教育實務實習實施要點壹、「目的：為建立系統性與漸進性特殊教育實務實習制度，透過與教學現場的連結，強化國立嘉義大學特殊教育學系（以下稱本系）師資生特殊教育相關實務技能，特訂定「國立嘉義大學特殊教育學系特殊教育實務實習實施要點」（以下稱本要點）。」、參「實施方式：一、實務實習進行包括：參觀、見習、試教、實習等方式。…三、關於見習僅規範學生必須於畢業前、修習特定課程前進行觀摩學習一定時數」（參原審原告起訴狀證物二）蓋，系爭實務實習之目的乃係為透過現場教學強化特殊教育相關實務技能，究為課程一部而非為勞務提供，且其具體實施辦法包含參觀、見習、試教、實習等授課內容，查，系爭要點參、三、關於見習僅規範學生必須於畢業前、修習特定課程前進行觀摩學習一定時數，上訴人可自由決定修習課程時間長短、時段、地點等，亦不需就如何修習課程受拘束，已與僱傭關係須受雇主指揮、監督之型態不同，顯然不具人格上之從屬性，況且，兩造自始未約定勞務提供及報酬，上訴人亦無提供勞務之事實，更無依其勞務時間長短提供請求給付報酬之權利，顯無經濟上從屬性可言。

(二)綜上所述，被上訴人非營利公司，並無發生上訴人為被上訴人所經營事業提供任何勞務之事實，況，上訴人自承係以參與實習課程之意思，顯然兩造間未就成立繼續性、從屬性僱傭關係或就勞務提供之內容、給付報酬之數額等情達於意思表示一致，又上訴人從未參加過上開實習，更無勞動的事實存在，其主張應屬無稽。且其引用最高法院88年度台上字1696號判決，所揭示判決內容與其主張勞工身分之建立毫無關聯；最高行政法院107年判字第488號則是學生與學校公法上關係爭議，與僱傭關係無關。

五、至於上訴人請求聲請憲法裁判，乃肇因其對於修習實習課程之爭議，然而大學課程修習之辦法，本非民事上僱傭關係之爭議，被上訴人為國立大學，為確保學生在畢業時具有特殊

教育實務技能，依大學自治訂定之系爭辦法，制定學業標準，其用意乃係為鑑別學生基本學養，設此課程之門檻，攸關大學自治，並未逾越被上訴人對課程設計及畢業條件享有之自治範圍，亦與教育目的息息相關且屬合理及妥適，無違反法律保留原則情事，故其請求顯無必要。

六、並聲明：㈠上訴駁回。㈡訴訟費用由上訴人負擔。

參、按對於小額程序第一審裁判之上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。上訴狀內應記載上訴理由，表明原判決所違背之法令及其具體內容；及依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。此於民事訴訟法第436條之24第2項、第436條之25分別定有明文。又按當事人對於小額訴訟程序提起上訴，如果是依民事訴訟法第436之32條第2項準用同法第468條規定，以第一審判決有不適用法規或適用法規不當為理由時，上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣。如果依民事訴訟法第436之32條第2項準用同法第469條第1款至第5款所列各款情形為理由時，上訴狀或理由書，應揭示合於該條款之事實。上訴狀或理由書如果未依此項方法表明者，或其所表明者顯與上開法條規定不合時，即難認為已對於第一審判決之違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

肆、經查，本件上訴人對本院於民國115年6月18日所為之115年度勞小字第2號第一審判決提起上訴，惟上訴狀記載之上訴理由，並無具體表明原判決究竟何處的內容，有何違背法令之具體事實。

一、本件原審判決理由是認為：㈠上訴人所提證據尚不足證明對兩造間勞動契約與僱傭契約必要之點，即上訴人獲得工資或報酬、被上訴人指派從事一定工作即上訴人服勞務之標的物等意思表示一致，難遽認兩造間已成立勞動契約或僱傭契約；亦無從證明上訴人乃受被上訴人僱用從事工作獲致工資者，自無從認定上訴人為前開勞基法所稱之勞工。則上訴人

所提證據，不足證明兩造間有勞基法所稱勞動契約或民法所稱僱傭契約存在，均可認定。原審上揭部分判決內容，乃是屬於原審對證據取捨及事實認定之職權範圍。㈡兩造間既無勞動契約或僱傭契約存在，則上訴人請求確認兩造間關於「特殊教育實務實習（志工服務）80小時」期間之僱傭關係存在；與請求被上訴人給付15,200元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；及請求被上訴人補提繳912元至上訴人於勞動部勞工保險局所設之勞工退休金個人專戶，自均為無理由，而應予駁回。原審上揭判決內容，主要以上訴人所提證據尚不足以證明兩造間對勞動契約與僱傭契約必要之點的意思表示一致，故而認定本件兩造間並無勞動契約或僱傭契約之存在。此是原審對於證據的取捨以及事實認定之結果，並於判決理由加以說明。而查上訴人所陳述之上訴理由，未針對原判決實際內容具體指出原判決究竟何處有何違背法令的情事，亦無指明原判決違反之法令條項及所違背法令的具體內容為何，所援引與本案事實無關之其他判決、理論及行政法上原則等均為空泛的陳述，難謂已合法表明上訴理由。因此，本件上訴難認為合法，應駁回其上訴。

二、至於上訴人建請本院第二審合議庭依職權裁定停止訴訟程序並聲請憲法裁判。惟查本件乃肇因上訴人對於修習實習課程之爭議，然而大學課程修習之辦法，攸關大學對於學生課程設計及畢業條件之自治範圍，屬於教育制度問題，並非民事勞動契約或僱傭關係之爭議。因此，本件並無裁定停止訴訟程序並聲請憲法裁判之必要，附此敘明。

伍、據上論斷，本件上訴為不合法，依民事訴訟法第436條之32第1項、第2項、第436條之19第1項、第444條第1項前段、第95條、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　17　　日

民事第一庭審判長法　官　陳威憲

法　官　林中如

法　官　呂仲玉

以上正本係照原本作成。

不得再上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　17　　日

書記官　林恬安